

しょうがい りゆう さべつじれいとう  
障害を理由とした差別事例等の

ぼしゆうけっか  
募集結果について

1. さべつ かん じれい  
差別と感じた事例 . . . . . P 1
2. はいりよ え じれい  
配慮が得られた事例 . . . . . P 27
3. た いけんとう  
その他の意見等 . . . . . P 31

| ばんごう<br>番号        | ぶんや<br>分野                | しょうがい<br>障害<br>しゅべつ<br>種別                      | かいとうしゃ<br>回答者                        | ないよう<br>内容                    | じれい<br>事例  | かいぜんほうほう<br>改善方法  |
|-------------------|--------------------------|--|--------------------------------------|-------------------------------|--|---|
| 1. 差別と感じた事例 (54件) |                          |  |                                      |                               |  |   |
| 1                 | しゅうい<br>周囲の<br>りかい<br>理解 | ちようかく<br>聴覚・<br>へいこうきのう<br>平衡機能<br>しょうがい<br>障害 | ほんにん<br>本人                           | さべつ かん<br>差別と感<br>じれい<br>じた事例 | ちようかくしょうがいしゃ しゅく りかい でき ひと<br>聴覚障害者の仕組みが理解出来ない人がいるため、口の読み<br>取りが困難、めんどくさい態度に差別があった。  | かくしゅ しょうがいしゃ たい りかい でき<br>各種の障害者に対する理解が出来る<br>説明用のパンフレットを作成   |
| 2                 | しゅうい<br>周囲の<br>りかい<br>理解 | せいしん<br>精神<br>しょうがい<br>障害                      | かぞく<br>家族                            | さべつ かん<br>差別と感<br>じれい<br>じた事例 | しょうがくせい ととき おや せいしんしょうがい<br>小学生の時に、親が精神障害をもっている事を理由にいじめ<br>られた。ひどい写真(卒業アルバム)を撮られ(ひとり<br>のクラブ活動)、ネット上に投稿されそうになり、すごく嫌<br>な思いをした。   | —   |
| 3                 | しゅうい<br>周囲の<br>りかい<br>理解 | せいしん<br>精神<br>しょうがい<br>障害                      | ふくし かんけいじ<br>福祉関係事<br>ぎょうしやとう<br>業者等 | さべつ かん<br>差別と感<br>じれい<br>じた事例 | しゅうろくけいぞくしえん がた りようしや せいどういつせいしょうがい かた<br>就労継続支援B型サービスの利用者で性同一性障害の方がい<br>らっしゃいました。(戸籍上の性別は男性)女性用のカツラ<br>をかぶり男性用のトイレを利用していましたが、入居してい<br>るビルのオーナーさんから、ビルの他企業の方やお客様と<br>トイレで鉢合わせをしてトラブルになる可能性があるため、そ<br>の方がトイレを使用している間ドア前で支援員に見張ってほ<br>しいと言われ、その方も私たちも非常に不快な思いをしました<br>た。 | 1 だんじょ どちらとも使用できるトイ<br>レの普及<br>2 にんびやう しょうがい しゃやう<br>妊婦用や障がい者用のキーホ<br>ルダーのように性同一性障害の方<br>専用のキーホルダーの使用<br>※トイレで鉢合わせになっても<br>驚かないかと思えます。<br>3 しゃかい りかい<br>社会の理解 |

|   |       |               |          |          |  |   |
|---|-------|---------------|----------|----------|--|---|
| 4 | 周囲の理解 | 精神障害          | その他      | 差別と感じた事例 | <p>精神障害のある人を雇用し、時間をかけ覚えてもらいある程度仕事ができる様になってきた。体調不良で欠勤したのち、本人と母親と支援事業所の担当者が参加して話し合った。母親から「障害者なのだから働かせるな。障害者を雇うなまともな人を雇えば良いだろう。」といわれた。自分の娘が社会で自立しようとしている事を理解せず、自分の娘を名前で一切呼ばず、「障害者」と連呼していた。本人は勤務中自分の給料で生活できる喜びをいつも話しており、一人で生活することを希望して努力していたが、結果として退職になった。</p> | <p>①障害があってもできることがあるという理解<br/> ②親が他界したあとの本人の生活をみすえた社会との関り<br/> ③未来に向かう努力をせず過去にひき戻す親の価値観が子供の成長のさまたげになる<br/> ※重要なのは障害のある親への教育だと思えます。</p> |
| 5 | 周囲の理解 | 全障害<br>共通     | 福祉関係事業者等 | 差別と感じた事例 | <p>以前に、有料老人ホームの入居者から、障害のある方たちが共有スペースなど1階で作業している様子を見られなくなったため、客人などを呼びにくいと話されることがあった。</p>  | —   |
| 6 | 周囲の理解 | 知的障害、発達障害     | 本人       | 差別と感じた事例 | <p>症状が治まらない人に対して、他の人がそれを止めるよう言い放つ。</p>   | <p>担当の方に相談し、解決策を探す。</p>   |
| 7 | 周囲の理解 | 知的障害、発達障害、難病等 | 家族       | 差別と感じた事例 | <p>レジで並んでいると知的障害の子供が声を出してしまうことに、おじさんが「うるさいなー。しつけがなってない」と言われた。子供が騒いだりすることが迷惑と感じて人手が多い場所に連れていきづらい。<br/> 買い物でも子供を置いていかなければ気が休まらない。</p>  | <p>障害者であるという目印やマークを周囲も理解して欲しい。<br/> 騒いでも大丈夫なコーナーがあったら親も助かる。買い物と問わず、遊びコーナーも。<br/> 新幹線や飛行機でも騒ぐのが怖くて乗れない。障害者だけの車両があれば移動できる。</p>          |

|    |       |           |    |          |   |   |
|----|-------|-----------|----|----------|---|---|
| 8  | 周囲の理解 | 知的障害、発達障害 | 家族 | 差別と感じた事例 | <p>新幹線に乗って知的障害のある子供とで移動する機会がありました。言い聞かせておとなしく出来る訳ではないので、じっとしてられない、走る、大きな声を出す等の行動に困りました。周りに迷惑をかけたくなくと、汗だくで対応していましたが、しつげが出来ていない親子と思われ、冷たい目で見られていました。仕方なくドアの近くで立って窓の外を見させていました。席を取っているのに、ほとんど座れなくて、誤解されたままで辛かったです。</p> | <p>新幹線の個室を手帳がある場合は割引で利用出来る(家族で)等あるといいと思う。車イスなど身体障害でなくても、利用しやすくして周知のためのP Rをしてもらえるとありがたいと思います。他の電車、地下鉄にもそういうスペースが欲しいです。</p> |
| 9  | 交通    | 肢体不自由     | 本人 | 差別と感じた事例 | <p>駅のタクシー乗り場から乗車しようとしたが、ドライバーがあからさまに嫌な顔をしていたのがわかった。それでも意を決して乗車させていただいたが、降車時もほぼ無言で終始不快だった。タクシーについて以前よりはあからさまな乗車拒否は減ってきたと感じるが、上記のようにドライバーの態度が可視化されやすい。また、他の交通機関と異なり一対一になることがほとんどでダイレクトに接客態度が伝わりやすい。</p>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>・タクシー協会やタクシー会社への改善の要請</li> <li>・障害理解に関する研修の受講</li> <li>・東北運輸局による指導</li> </ul>      |
| 10 | 交通    | 肢体不自由     | 本人 | 差別と感じた事例 | <p>車イス利用者なのですが、バスに乗る時に運転手さんが車イス固定にてこずって時間がかかる時に乗客から、「急いでんのによ」と言われた。</p>   | <p>もっと簡単に固定する方法はないのか。</p>   |
| 11 | 交通    | 肢体不自由     | 家族 | 差別と感じた事例 | <p>車イス利用者の夫が、ジャパントクシー(様々な人が利用しやすいユニバーサルデザインのタクシー)を利用しようと思いい、タクシー会社に電話をしても断られるということが続き、外出することができない。</p>  | <p>—</p>  |

|    |                        |           |    |                  |  |   |
|----|------------------------|-----------|----|------------------|--|---|
| 12 | 建物・<br>道路・<br>駐車場<br>等 | 肢体<br>不自由 | 本人 | 差別と感<br>じた事<br>例 | 月極駐車場の契約で健常者には求められない連帯保証人を求められた。(協議の末、連帯保証人無しで契約した。)   | —   |
| 13 | 就労・<br>労働              | 精神<br>障害  | 本人 | 差別と感<br>じた事<br>例 | 希望していない配置転換により精神障害となりました。会社として「残業無し」などの配慮はありますが、配置転換が原因という根本の解決には至っておりません。また、期末査定の際、病気により出来なかったことを「やらなかった」という不当な評価を受けました。自身としてはやれることを病気で戦いながら全力を尽くして来たため、その全てを否定され誠に残念な気持ちとなり、病状も悪化しました。 | 精神疾患への理解を深めることが大切かと思えます。たとえ精神疾患でなくとも出来る仕事出来ない仕事はあるわけで、経営者側としては適材適所といった配慮が必要と思えます。精神疾患により自殺する場合も多々あるので、事の重大さを認識すべきと考えます。   |
| 14 | 就労・<br>労働              | 精神<br>障害  | 本人 | 差別と感<br>じた事<br>例 | パニック障害、鬱病を突然発症して一日で普段の生活ができなくなりました。病院を何件も周りようやく発見されました。ただ、いつ発症するか分からない中、元気な時は普段通りなので、仕事上サボリと見られた。そして障害者雇用での求人が少なくいつまでも働いてないと言われる。  | 精神障害は見た目だけでは分からないので、仕事をする上ではフレックスタイムや症状の理解を持って貰えると助かります。また障害者雇用でもフルタイムで働けず遠くに行けない、公共交通機関に乗れない等あるので理解してくれる会社が増えると助かります。そして突然症状が悪化する場合がありますので、特に夜間のサポートやその際に病院に連れて行って |

|    |       |      |    |          |   |  |
|----|-------|------|----|----------|---|--|
|    |       |      |    |          |   | <p>貰えるタクシー等があればありがたいです。</p>  |
| 15 | 就労・労働 | 精神障害 | 本人 | 差別と感じた事例 | <p>ハローワークの就職面接会で、一般企業の面接官に「疾患名は」と、聞かれたこと。<br/>障害者枠なのだから障害名のみでも良いと思うし、疾患別の配慮であれば採用してからで良いと思います。</p>  | <p>就職の面接では、疾患名は聞かないでいただきたい。</p>  |
| 16 | 就労・労働 | 精神障害 | 本人 | 差別と感じた事例 | <p>職場の歓迎会の場で、場になじめず一人黙々と食事をしていた私（発達障害がある）に対して上司が、「歓迎会は歓迎する雰囲気を作るのが普通なんだけど、君は特性だからか食べることに目がいってるよね」と言い放ちました。もともと私は集団や飲み会の場が極端に苦手としていたことから、「離れて休憩する場もなく食べて気を紛らわせるしかなかった」というサインを出していた状態でした。そのため、こういったサインも見抜けず、見立て違いで勝手に決めつけてくる人が職員をやっていることに対し、絶望しました。</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>理由をまず聞くこと</li> <li>職員の理解力と専門力の向上</li> </ul> |

|    |           |          |    |                  |   |  |
|----|-----------|----------|----|------------------|---|--|
| 17 | 就労・<br>労働 | 発達<br>障害 | 本人 | 差別と感<br>じた事<br>例 | <p>業務中に担当職員から曖昧な指示を出されて混乱したことがありました。ひとまず解釈の通りに遂行したのですが、その職員から「何違うことやってるんですか、〇〇やってくださいって言いましたよね」と怒られました。また、指示の通りに業務を遂行した際にはその職員から「なんで言われたことしかないんですか」「やるのがわからないんだったら相談してください」と怒られました。また、「指示に従わないうい、言われたことしかやらない、相談できない、報告が違い」と自分の指示の差や雑さや不適切さに気づかずにただ思ったままのことを上層部に共有していることにすごく落胆しました。仮に相談しろと言われても、こういった見方しかできないような障害理解の浅い人に相談する気になれず、その報告・共有を鵜呑みにするような職員・職場を信用することもできなくなりました。</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・担当職員の変更</li> <li>・職員の理解力の向上</li> </ul> |
| 18 | 就労・<br>労働 | 発達<br>障害 | 本人 | 差別と感<br>じた事<br>例 | <p>職員が、一部の職員や学生ボランティアの人を槍玉に挙げて「絶対あの発達障害の特徴あるよね」と嫌そうに別の職員と話していました。またこの職員は、明らかに発達障害の特性がありそうな人に対して露骨に冷たく接し、体育会系のノリが強い（自分と馬が合う）人に対しては明るく気楽に接していました。このように発達障害者を露骨に差別するような人が職員をやっていること自体ありえないと感じ、言葉を失いました。</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の人間性の問題。このような職員がいなくなること。</li> </ul>  |

|    |           |          |    |                  |   |   |
|----|-----------|----------|----|------------------|---|---|
| 19 | 就労・<br>労働 | 発達<br>障害 | 本人 | 差別と感<br>じた事<br>例 | 職場の同僚の結婚式の連絡が自分にだけこなかった。理由や背景はどうであれ、こういった差別的なことを平気で言う人がいることに絶望した。その後、会社の年間行事の方針は、「会社の年間行事は全て行わない。飲み会などは各自でやりたい人だけが行い、誰を呼ぶかも自由とする。会社は一切責任を負わない。」と変わった。その結果、他の障害者でない職員が飲み会・忘年会・送別会を行う裏で、私が誘われることは一切ありませんでした。方針を変える形での職場単位での差別的行為に、さらに落ち込みました。 | ・職員の人間性の問題。このような職員がいなくなること。               |
| 20 | 就労・<br>労働 | 発達<br>障害 | 本人 | 差別と感<br>じた事<br>例 | 発達障害のある職員が業務中にパニック状態になった際に、周囲の職員がただドン引きするだけで終わってしまいました。それだけにとどまらず、「あの人やばくない?」「仕事にならないよね」などと裏で悪口まで言っていました。内心では発達障害に対してそういった感情を持っているんだなと感じ、何が原因なのかやどうすればその人がやりやすくなるかなどを考えもしない、そんな配慮不足の姿勢に落胆しました。  | ・職員の人間性の問題。このような職員がいなくなること。<br>・職員の理解力の向上 |
| 21 | 就労・<br>労働 | 発達<br>障害 | 本人 | 差別と感<br>じた事<br>例 | ある職員の利用者への関わりの姿勢に対し、私が「発達障害者をただの支援の対象としか見てないように感じる」と苦言を呈した際、その職員は即答で「何が問題なんですか?」と返しました。私のことを「共に働く職員の一」とも見ておらず、発達障害の人はただの支援対象の域を出ない、といった考えを持っているんだなと感じ、言葉を失いました。   | ・職員の人間性の問題。このような職員がいなくなること。               |



|    |           |          |    |   |  |
|----|-----------|----------|----|---|--|
| 22 | 就労・<br>労働 | 発達<br>障害 | 本人 | <p>差別と感<br/>じた事例</p> <p>上司との面談日を急に変更されたことで混乱しました。混乱したことで延期後の日程を聞くことを忘れたのですが、上司からの確認もなく振り返りは半年以上放置されました。後日実施した面談で上司が言ったことは「忘れてました」「何か問題があった時に振り返りになっていきますが」といったことのみで、肝心な話である私の業務上の困り感や合理的配慮については一切触れませんでした。上司が自身の配慮不足に気付いていないだけでなく、合理的配慮に関することさえも「自分を理解してほしい」くらいにし受け取ってもらえていないことに落胆し、言葉を失いました。</p> | <p>・担当の変更・職員の理解力の向上</p>                          |
| 23 | 就労・<br>労働 | 発達<br>障害 | 本人 | <p>差別と感<br/>じた事例</p> <p>上司との面談の場面で、業務上で発生している困り感をもとに私が働く上で必要な配慮を求めた場面がありました。その時に言われたことは、「世の中、配慮なんてないと思った方がいい」「合理的配慮って障害者だけでなく誰でも必要だよ。だからさ、障害者だけがそれを求めるのはずるいじゃん」という内容でした。配慮を行わないことを正当化する発言や、ハンディを理解しない論点のずれた発言など、上の立場の職員が障害者雇用を根本的に理解していないんだなど感じ、何を言っても無駄だと感じました</p>                               | <p>・職員の人間性の問題。このような職員がいなくなること。<br/>・職員理解力の向上</p> |

|    |           |          |    |              |   |   |
|----|-----------|----------|----|--------------|---|---|
| 24 | 就労・<br>労働 | 発達<br>障害 | 本人 | 差別と感じ<br>た事例 | <p>学生ボランティアの人から、挨拶をしても返さない等、意図的に無視される対応をされ続けました。しかも、周囲から見て「聞こえていなかった」「気付かなかった」などと言いつげができるタイミングで無視をするなど、やり口も巧妙なものでした。上司や近い職員にこのことを伝えても一切対応はなく、その学生さんも言ったところで直す相手でも聞く相手でもなく、相手が女性であることも起因して黙って耐えるしかできませんでした。理由や背景はどうであれ、こういった差別的なことを平気で行う人がいることに絶望しました。</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・差別に対して厳しく対応する。</li> <li>・差別があるという訴えをないがしろにしない。</li> </ul>                   |
| 25 | 就労・<br>労働 | 発達<br>障害 | 本人 | 差別と感じ<br>た事例 | <p>業務上で発生している困り感をもとに必要な配慮を何度も求めても全く聞き入れてもらえないことに私が上司に苦言を呈した時がありました。その時上司から言われたのは、「あーだから、結局支援が必要だって言いたいんですよ」「あなたの受け取り方が大きな問題なんですよ」という内容でした。より支援が必要な状態に追い込んでいるのは他の誰でもなく職場の人間や環境なのに、自身や職場の対応には自もくせず、全てを障害者のせいにするんだなと感じ、何を言っても無駄だと感じました。</p>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の人間性の問題。このような職員がいなくなること。</li> <li>・相手が何を伝えたいのかを見ようとする人が担当すること。</li> </ul> |
| 26 | 就労・<br>労働 | 発達<br>障害 | 本人 | 差別と感じ<br>た事例 | <p>上司から業務の振り返りは業務時間内で行うと聞いていたが、数日後に業務時間外の時間を提示してきました。私は混乱したが、結局業務時間外の時間で振り返りを行わざるを得ず、その時間は無給でした。その場でうまくものを言うのが苦手な特性も相まって「話が違います」とも言えず、権力で従わされたこともあり、とても不快になりました。</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・口だけでなく、紙に書いて渡す。</li> </ul>  |

|    |           |          |    |  |  |
|----|-----------|----------|----|--|--|
| 27 | 就労・<br>労働 | 発達<br>障害 | 本人 | <p>職場での数々の差別的な対応や障害 特性に対する無配慮などが原因で休職 することになったのですが、障害者 でない 職員の休職 (産休・入院) については休職 期間終了後は通常 通り復職 できて待遇も変わらないのに、障害 のある 職員 については大幅な待遇悪化と差別的対応が待ち受けていました。具体的には、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・復職してほしくないような態度をとる (本人に不利な勤務条件を提示する)</li> <li>・遠方の部署への強制異動や、隔離された部屋での作業等 結局 このような嫌がらせに耐え切れず、再休職 と退職 に追い込まれました。なお、私 は職場に対して「そのひどい対応の数々に死にたいほど参っている」という旨のことを伝えたことはありますが、表情 一つ変えず無反応でした。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の人間性の問題。このような職場がなくなること。</li> </ul>                               |
| 28 | 就労・<br>労働 | 発達<br>障害 | 本人 | <p>職場における業務上の報告、連絡体制があいまいで混乱するので改善を伝えたのですが、「これは指示系統です。指示系統はどここの会社でもあります。ルールを守ってください。守れないのであれば就業規則違反とみなします。」と、中身の無い言葉と脅し言葉で屈服させられました。特性 無視・無配慮にとどまらず社内いじめも多数あったので、それを隠すために間にただの伝達役の職員を設置して上層部 や総務課の職員との直接的接点・責任を逃れる仕組みを押し通したというひどい行いに、とても不快な気持ちになりました。</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の人間性の問題。このような職場がなくなること。</li> <li>・話し合いができる人や職場が増えること。</li> </ul> |

|    |           |          |    |                  |  |                            |
|----|-----------|----------|----|------------------|--|----------------------------|
| 29 | 就労・<br>労働 | 発達<br>障害 | 本人 | 差別と感<br>じた事<br>例 | 職員の中で、私や他の障害者職員の言葉をネタにしてリピートする人がいました。利用者に対して行っている人もいました。このように発達障害者を小馬鹿にする人が職員をやっていること自体ありえないと感じ、言葉を失いました。  | ・職員の人間性の問題。このような職員がなくなること。 |
| 30 | 就労・<br>労働 | 発達<br>障害 | 本人 | 差別と感<br>じた事<br>例 | 職場から「合理的配慮とは〇〇なことを指しますので、配慮を必要とする場合はこれを前提に質問ください。」と厚生労働省のページをコピーした紙を渡されて言われたのですが、その内容を前提に現状と必要な配慮について職場に伝えたのですが、一切対応はありませんでした。特性への配慮をする気もない、障害者の労働上の困り感を聞こうともしない、という障害者雇用の体をなしていない対応に、大きく落胆しました。   | ・職員の人間性の問題。このような職場がなくなること。 |
| 31 | 就労・<br>労働 | 発達<br>障害 | 本人 | 差別と感<br>じた事<br>例 | 職場から数々の差別や嫌がらせを受けたことについて、職場に対していくつかの質問をしたのですが、職場からは「回答済みです」と言われました。実際には職場は全く答えていないので質問を続けるも、「回答済みです」「同じ質問の繰り返しはやめてください」という対応の一点張りでした。しまいには「こちらの対応に問題がないことは弁護士に確認済みです」とパワーワードも出してきたので、こちらから「何を根拠に問題ないとしたのか教えてください」と聞いたのですが、「お答えしかねます」との返答でした。そしてこの件の直後、職場のホームページから顧問弁護士の情報が削除されました。とにかく不都合や面倒事を収束させ、卑劣な行いを揉み消してなかったことにしようとする職場の行いに、ただただ呆れました。 | ・職員の人間性の問題。このような職場がなくなること。 |

|    |           |          |    |              |  |   |
|----|-----------|----------|----|--------------|--|---|
| 32 | 就労・<br>労働 | 発達<br>障害 | 本人 | 差別と感じ<br>た事例 | <p>ボロボロになったスリッパを履いた状態の私（発達障害がある当事者）に対し、上の職員との面談時に「来客があった際に見た目がまずいから買い替えた方がいいってというのがわからないの？」「いつ買い替えたらいいかっていうタイミングが特性上わかりにくいのか」と言われました。私はこれまで職場内で数々の差別や嫌がらせを受けていた状態だったことから、「自分は職員の扱いさえ受けていないんだ」というサインとして、買い替えることができずにボロボロのスリッパを履いていた状態でした。（しないのではなく、できない）こういったサインも見抜けず、見立て違いなどで勝手に決めつけて小馬鹿にする人がいることに対し、絶望しました。</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・状態を指摘する前に、何があったのか、どういった理由でそうなっているのかをまず聞くこと。</li> <li>・職員の理解力と専門力を上げる</li> </ul> |
| 33 | 就労・<br>労働 | 発達<br>障害 | 本人 | 差別と感じ<br>た事例 | <p>職場で毎年開くお祭りの準備が間に合わなさそうな状態で、ある職員数名が話し合っていました。そして「準備のほとんどを利用者（障害者）にやらせればいいでしょ」という結論になりました。その後、職場からの「助けてほしい」「人の役に立てる」との声を受け、事情を知らない障害者の職員たちがタダ働きをする結果となりました。職員が言うには「こっちは準備してくれて助かるし、向こうはご自身の役に立ちたいというニーズを満たせる。WIN-WINだよ」ということですが、実態は何も知らない障害者の職員を騙して自分たちの業務管理の甘さを埋めている状態なので、呆れました。</p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の人間性の問題。このような職場がなくなる</li> </ul>   |

|    |           |                       |    |                  |  |   |
|----|-----------|-----------------------|----|------------------|--|---|
| 34 | 就労・<br>労働 | 発達<br>障害              | 本人 | 差別と感<br>じた事<br>例 | <p>障害者でない職員がたまにお菓子の差し入れをする際の職員の反応：笑顔で「ありがたいただきます」障害者の職員が同じことをした時の職員の反応：裏で陰口「そういった手段で関係性を作ろうとするのやめてほしい」といった具合に、障害者であるかないか（もしくは、ノリやソリが周囲と合うか合わないか）で反応を変える職員が多かったです。いわゆる「人で選ぶ対応」です。こういった差別的な扱いを職員がやっていること自体ありえないと感じ、言葉を失いました。</p> | <p>・職員の人間性の問題。このような職員がなくなること。</p>   |
| 35 | 就労・<br>労働 | 精神<br>障害、<br>発達<br>障害 | 本人 | 差別と感<br>じた事<br>例 | <p>職場の中で、健常者は相談があったり、話し合いがもたれているが、障害のある人の場合は相談とは名ばかりで話を聞いて、その決定には本人の意向が反映されている様子は無かった。また、年配の者から嫌がらせを長年受け続けていた時にも、他にも受けている人はいるからと取り合ってもみならず、やんわり遠回しに我慢しろと言われていたと感じた。</p>  | <p>いろいろな所・いろいろな人へ相談したが、現状何か対応・対処を具体的にやってくれる人は居ない。我慢するしかなかった。相手が管理職ではなかったが、それなりに役職があり経験年数もあつた為、管理職も面倒に感じたのか事なかれ主義だったのか明確な理由は分からないが訴えたものの上手くやるようにとかこれだけ配慮してやっているのに・じゃあどうすれば良いのかと聞いてくるものそれ以上どうしようもない出来ない答えしか返ってこない。相談窓口はあるのにどれも機能していないことが原因だと思うの</p> |

|    |           |           |    |                  |   |  |
|----|-----------|-----------|----|------------------|---|--|
|    |           |           |    |                  |   | で、きちんと対応してもらえれば<br>私は苦しまなかつたと思います。   |
| 36 | 就労・<br>労働 | 未記載       | 本人 | 差別と感<br>じた事<br>例 | 障害者雇用の求人を見つけたが、その会社の<br>サイトを見てみると、他は同じ条件なのに給料<br>が高い健康者向けの求人があった。   | —  |
| 37 | 教育        | 肢体<br>不自由 | 本人 | 差別と感<br>じた事<br>例 | 肢体不自由の児童が養護学校(現支援学校)から地域校へ転入<br>した際に、遠足・校外学習・文化祭・運動会・修学旅行と<br>いった行事への不参加を通告された。(学校との協議を<br>経て、すべての行事に参加することができた。) | 学校側としては、危険回避や他<br>生徒との調和等を鑑みての対応で<br>あったのだろうが、排除としての<br>対応ではなく、共に在るために<br>必要なことは何かというアプロ<br>ーチが望ましい。 |

|    |             |  |            |                        |   |   |
|----|-------------|--|------------|------------------------|---|---|
| 38 | きょういく<br>教育 | ちてき<br>知的<br>しょうがい<br>しょうがい<br>発達<br>しょうがい<br>障害 | ほんにん<br>本人 | さべつ かん<br>差別と感じ<br>た事例 | <p>年少<small>ねんしょう</small>で幼稚園<small>ようちえん</small>に入園<small>にゅうえん</small>したのち<small>のち</small>に発達障害<small>はつたつしょうがい</small>（A D H D）と軽度<small>けいど</small>知的障害<small>ちてきしょうがい</small>と診断<small>しんだん</small>された娘<small>むすめ</small>がいます。言葉<small>ことば</small>もうまくしゃべれず他の子<small>た</small>よりも手<small>て</small>がかかるのは、よく理解<small>りかい</small>できます。しかし親自身<small>おやじしん</small>、障害<small>しょうがい</small>のある子供<small>こども</small>だということを受け入れられない時<small>とき</small>、整理<small>せいり</small>がつかない時期<small>じき</small>に何度も園<small>えん</small>での面談<small>めんだん</small>で「他の園<small>ほかに</small>に行くこと」をすすめられ、「もし、この園<small>えん</small>に在園<small>ざいえん</small>したいのなら、ハサミなど使う時<small>つか</small>や行事<small>ぎょうじ</small>など、日々お母さん<small>おはは</small>が園<small>えん</small>に来なければなりません」と働<small>はたら</small>いている私<small>わたし</small>に言ってきた時<small>とき</small>は心<small>こころ</small>がとても苦しく、くやしく、悲しく、たくさん泣<small>な</small>きました。結局<small>けつぎ</small>、保育園<small>ほいくえん</small>（障害者<small>しょうがいしゃ</small>枠<small>わく</small>）に転園<small>てんえん</small>しました。「幼稚園<small>ようちえん</small>にどうしていけないの？」と行<small>い</small>きたがった娘<small>むすめ</small>の事<small>こと</small>を考えると、あの時<small>とき</small>の事<small>こと</small>を思い出<small>おも</small>すと今<small>いま</small>でも悲<small>かな</small>しくなります。</p> | <p>どの幼稚園<small>ようちえん</small>でもどの保育園<small>ほいくえん</small>でも障害者<small>しょうがいしゃ</small>枠<small>わく</small>などや加配<small>かはい</small>の先生<small>せんせい</small>をつける様<small>よう</small>にしてほしい。加配<small>かはい</small>の先生<small>せんせい</small>をお願い<small>ねが</small>いたが無理<small>むり</small>だと言<small>い</small>われた。</p>  |
| 39 | いりよう<br>医療  | ちてき<br>知的<br>しょうがい<br>障害                         | かぞく<br>家族  | さべつ かん<br>差別と感じ<br>た事例 | <p>障<small>しょう</small>がいを持つ小学生<small>しょうがくせい</small>の長女<small>ちやうじよ</small>と健常者<small>けんじょうしゃ</small>の次女<small>じじよ</small>を連れて歯医者<small>は、いしや</small>者<small>しや</small>に行<small>い</small>った際に、長女<small>ちやうじよ</small>だけが長時間<small>ちやうじかん</small>待たされたため、あまりかかると今度<small>こんど</small>にしたいと言<small>い</small>うと、じゃあ後日<small>ごじつ</small>来てください。と、謝罪<small>しゃざい</small>もなく言<small>い</small>われました。長女<small>ちやうじよ</small>はいつもおとなしく治療<small>ちりよう</small>を受けていたのに、こんな仕打ち<small>しうち</small>はないと、良い歯科<small>よ、しか</small>医院<small>いいん</small>を後日<small>ごじつ</small>探<small>さが</small>すことにしました。</p>   | <p>障<small>しょう</small>がいがあり、人手<small>ひと</small>が必要<small>ひつよう</small>な場合<small>ばあい</small>は、人手<small>ひと</small>がある時間帯<small>じかんたい</small>を予約<small>よやく</small>するなど、工夫<small>くふう</small>すべきです。思い出<small>おも</small>したくない過去<small>かこ</small>です。仮<small>かり</small>に1時間半<small>じかんはん</small>、待たせてしまうなら前<small>まえ</small>もつて言<small>い</small>う、謝罪<small>しゃざい</small>もあってもよかったですと思います。</p> |



|    |           |      |     |          |  |   |
|----|-----------|------|-----|----------|--|---|
| 40 | 医療        | 精神障害 | 本人  | 差別と感じた事例 | <p>通院している病院でいつもと違う症状により、主治医から別の科の受診を進められて受診したのですが、「あなたの病気は精神的なもので内科で検査してもなにもでてこないから見る気はありません」と笑いながらはっきりと言われました。</p>  | <p>そもそもこんな非常識な医師がいるのだろうか？<br/>     人間としてもどうかと思うし、患者にたいしてこんなことっていいのだろうか？<br/>     かりにも病気を治す立場の方が弱い立場にこんなこというのだろうか？<br/>     専門の科がちがっていても、患者の気持ちを考え寄り添う気持ちを持ってほしい<br/>     当たり前のことなのに悲しくなります。<br/>     おそらく、病気のことで打ち合わせはあるのだとおもいますが、そのほかの部分でも打ち合わせが必要と思います。<br/>     ●●先生の患者だからとか精神科の患者だからとか？</p> |
| 41 | 商品・サービス提供 | 視覚障害 | その他 | 差別と感じた事例 | <p>視覚障害者が、ホテルに宿泊しようとしてフロントに行ったが、宿泊名簿に直筆で書いてくださいと言われ、視覚障害者で書くこともできず、サインもできなかった。視覚障害者なので、書くことも読むこともできないと伝えましたが、それでも決まりだからということで宿泊もできないと言われた。フロントの人だけではなく、支配人からも言われ、結局、宿泊</p> | —   |

|    |           |       |     |          |  |                    |
|----|-----------|-------|-----|----------|--|--------------------|
|    |           |       |     |          | もできず、夜遅くにタクシーで帰宅することになり、宿泊費以上のお金がかかってしまった。   |                    |
| 42 | 商品・サービス提供 | 視覚障害  | その他 | 差別と感じた事例 | 視覚障害のある本人が、携帯電話の件で携帯電話会社へ問い合わせたが、間違った情報を教えられ、その後の対応も悪く、直接店頭にお問い合わせに行ったが、帰れというしぐさをされた。別な日に再度行ったら「昨日も来ていましたね?」と言われ、見られていると思い、気持ち悪い感じがした。監視カメラで見られていて、まるでドロボー扱いされた気分になった。 | —                  |
| 43 | 商品・サービス提供 | 肢体不自由 | 本人  | 差別と感じた事例 | 昼食のために飲食店へ入店しようとしたところ、店側が車いすユーザーの利用を想定した席が埋まっていたため、入店を断られた。他の席は空いており、一時的に椅子を移動させれば通路も確保できる状況だった。(当地の広域相談員に相談し、店への聞き取り・調整を依頼。後日食事をした。)                                  | —                  |
| 44 | 商品・サービス提供 | 肢体不自由 | 本人  | 差別と感じた事例 | 大手スーパーのセルフレジでいつもサポートを受けていたが、ある時断られた。スーパー本部に問い合わせしたところ、セルフレジは健常者のためのものなので今後はサポートできないと回答があった。それまでは当然のようにサポートしてくださっていただけに納得はしていないが、それ以降セルフレジを利用していない。                     | 宮城県障害者差別相談センターへの相談 |

|    |           |           |          |          |  |   |
|----|-----------|-----------|----------|----------|--|---|
| 45 | 商品・サービス提供 | 知的障害、精神障害 | 福祉関係事業者等 | 差別と感じた事例 | <p>銀行口座が作れませんでした。</p> <p>就労継続支援B型事業所に従事しており、先日、就労継続支援B型事業所利用者の工賃振り込みのための口座を作るにあたり、利用者と銀行へ出向き、手続きをしていたのですが、突然入って来た行員に、荒い口調で「一人で銀行に来て、説明を理解できなければ口座は作れません。」と拒否された上に、目の前で「これ破きますね。」と申し込み書をびりびりと破られました。当人は申込書も記入でき、会話、意思の疎通も、何の為に通帳を作るかも理解できているのですがダメでした。後日、銀行のほうでお詫びに来ましたが、差別、偏見の態度はあからさまでした。</p> | <p>障害者、高齢者など、対応の為に研修やマニュアル作成、職員の周知しておくなどの取り組みをしておく。</p> <p>銀行などは、突然の犯罪などについてはマニュアルや研修はあるようですが、様々な人間に対してのマニュアルも必要かと思えます。</p> |
|----|-----------|-----------|----------|----------|--|---|

|    |         |      |    |          |   |   |
|----|---------|------|----|----------|---|---|
| 46 | 福祉サービス等 | 発達障害 | 家族 | 差別と感じた事例 | <p>就労継続支援事業所に通所している自閉スペクトラム症の息子が、事前に説明もなく猛暑の中7～8キロ歩きポスティング作業をさせられ混乱した。混乱していることや困っていることを、本人が手紙に記し職員に渡そうとしたが、「一般企業へ就職を旨指すなら口頭で話してください」と受け取りを拒否された。他にも、精神状態が落ち着かないことを理由として本人が作業内容の変更を求めたが、認められず、職員に「やりたくないからと言って逃げるのか、これまでもそうやって逃げてきたのか」と罵倒された。息子は精神的な恐怖を感じ、翌日から通所ができなくなった。その後、母親が事業所へ説明を求めるも、嘘の報告を受け、謝罪もなかった。</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害福祉サービス事業所の管理者等、直接支援する者は有資格者とする。</li> <li>・研修等の定期的な実施の義務化。それについての加算、減算。</li> <li>・利用者並びにその家族からの定期的な評価制度、また評価の公開義務化。</li> <li>・苦情内容から事業所の対応までの公開義務化（結果の評価により減算・罰金）苦情処理により利用者及びその家族の評価結果により減算又は罰金。</li> <li>・認知症ケア専門士、又は認知症サポーターのように自閉症児者ケア専門士やサポーターの養成。</li> <li>・ナビゲーションブックの作成の強化。社会に出る際に必ずナビゲーションブックを携えて関わってもらうこと。障害者と関わる者はナビゲーションブックの提示を求め、義務化。</li> </ul> |
|----|---------|------|----|----------|---|---|

|  |  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  |  |  | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 障害者 差別解消法 をより多くの市民に知っていただく活動、運動。</li><li>・ 事例募集を定期的に実施し、監視パトロールは常に行われているというメッセージを市民に送る。</li></ul> |
|--|--|--|--|--|--|---|

|    |         |           |    |          |  |   |
|----|---------|-----------|----|----------|--|---|
| 47 | 福祉サービス等 | 精神障害、発達障害 | 家族 | 差別と感じた事例 | <p>就労継続支援事業所に通所している自閉スペクトラム症の息子が、コミュニケーション能力を高める（自ら職員に話しかける訓練）という名目で職員から無視され、精神的苦痛を与えられた。「息子のコミュニケーション能力は無視されて訓練すれば高まるわけではない」と母親から管理者に説明したが理解を得られず、恐怖を感じるほどの威圧感で罵声を浴びせられた。特段の対応や謝罪もないまま、息子は通所ができなくなり、場面緘黙症状を発症し、緊張で声が出ない、人の視線が怖い、電車に乗れない等、引きこもり状態となった。</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害福祉サービス事業所の管理者等、直接支援する者は有資格者とする。</li> <li>・研修等の定期的な実施の義務化。それについての加算、減算。</li> <li>・利用者並びにその家族からの定期的な評価制度、また評価の公開義務化。</li> <li>・苦情内容から事業所の対応までの公開義務化（結果の評価により減算・罰金）苦情処理により利用者及びその家族の評価結果により減算又は罰金。</li> <li>・認知症ケア専門士、又は認知症サポーターのように自閉症児者ケア専門士やサポーターの養成。</li> <li>・ナビゲーションブックの作成の強化。社会に出る際に必ずナビゲーションブックを携えて関わってもらうこと。障害者と関わる者はナビゲーションブックの提示を求め、義務化。</li> </ul> |
|----|---------|-----------|----|----------|--|---|

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者 差別解消法 をより多くの市民に知っていただく活動、運動。</li> <li>・ 事例募集を定期的に実施し、監視パトロールは常に行われているというメッセージを市民に送る。</li> </ul> |
|--|--|--|--|--|--|--|

|    |         |           |    |          |   |   |
|----|---------|-----------|----|----------|---|---|
| 48 | 福祉サービス等 | 知的障害、発達障害 | 家族 | 差別と感じた事例 | <p>就労継続支援事業所に通所している自閉スペクトラム症の息子が、自らの思いを言葉にして人に伝えることが苦手であったが、LINEによるコミュニケーションは負担なく利用できるため、事業所の職員とLINEによるやり取りをしていた。ところが、管理者が変わった際に方針が変更となり、LINEによるやり取りは特別扱いに該当するという理由で認められず、電話やメールでのコミュニケーションを強要されるようになった。息子は突然の方針変更により情緒不安定になった。また、相談もうまくできず、混乱し動けなくなるが増えた。どうしたら利用者が不安なくコミュニケーションが図れるのか、安心して社会に出て継続して働くことができるのか、その支援をすることが就労継続支援事業所の仕事ではないのだろうか。</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害福祉サービス事業所の管理者等、直接支援する者は有資格者とする。</li> <li>・研修等の定期的な実施の義務化。それについての加算、減算。</li> <li>・利用者並びにその家族からの定期的な評価制度、また評価の公開義務化。</li> <li>・苦情内容から事業所の対応までの公開義務化（結果の評価により減算・罰金）苦情処理により利用者及びその家族の評価結果により減算又は罰金。</li> <li>・認知症ケア専門士、又は認知症サポーターのように自閉症児者ケア専門士やサポーターの養成。</li> <li>・ナビゲーションブックの作成の強化。社会に出る際に必ずナビゲーションブックを携えて関わってもらうこと。障害者と関わる者はナビゲーションブックの提示を求め、義務化。</li> </ul> |
|----|---------|-----------|----|----------|---|---|



|  |  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  |  |  | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 障害者 差別解消法 をより多くの市民に知っていただく活動、運動。</li><li>・ 事例募集を定期的に実施し、監視パトロールは常に行われているというメッセージを市民に送る。</li></ul> |
|--|--|--|--|--|--|---|

|    |         |           |          |          |  |  |
|----|---------|-----------|----------|----------|--|--|
| 49 | 福祉サービス等 | 知的障害、精神障害 | 福祉関係事業者等 | 差別と感じた事例 | <p>・福祉施設の利用者の中で知的障害がある人だけ呼び捨て、またはちゃん付け、くん付で呼ばれている。・療育手帳Bの利用者について他の利用者の中で「〇〇はB判定の重度だから仕方ない、親も認めたくない」などとプライバシーを他の利用者に話す。</p> <p>・精神障害の利用者の多くが登所しないことについて「これだから精神はだめだ、どうにか退所してもらえないか」と会議で発言する・障害を知ろうとしない、外部研修も「お金がかかる」として企画しない。</p> | <p>大変難しいと思いますが、正しい教育ができるよう全福祉施設に職員を研修に参加させる義務のようなものを課してほしい。障害福祉分野は、求人情報に「未経験」「学歴不問」といった項が珍しくないです。知識がないまま偏見に経験がただけの人間がたくさん従事しています。また、新規で福祉事業を始めるにあたっては十分すぎるほどの講習などを設けてほしいです。開所前時点で福祉経験3年とゼロのド素人2人が経営する福祉施設の話です。</p> |
| 50 | 不動産取引   | 肢体不自由     | 本人       | 差別と感じた事例 | <p>引っ越しのために訪れた不動産業者で、話も聞かぬうちに「あなたに貸せる物件はない」と言われ門前払いされた。</p>  | —  |
| 51 | 不動産取引   | 精神障害      | 本人       | 差別と感じた事例 | <p>障害基礎年金を貰っているという、賃貸物件を貸してくれない。親も定年になり、経済的に生きていくのが厳しい。駅から離れている場所等だと貸してくれるところもあるみたいだけど、当然足がないからそんな場所に住めない。</p>   | <p>年金受給の有無ではなく年収でみて審査してほしい。</p>  |

|    |           |          |              |                  |  |  |
|----|-----------|----------|--------------|------------------|--|--|
| 52 | 不動産<br>取引 | 精神<br>障害 | 家族           | 差別と感<br>じた事<br>例 | <p>アパートの契約の際に不動産の担当者へ精神疾患のことを伝えたところ、担当者の態度が怪しくなり、「そのような疾患は、不動産の私たちとしてはなんの問題はないけれど、大家さんが嫌がる場合があるため、確認させてください」と話されと言われ、かなりの期間待たされ、結局は「大家さんが嫌がるので契約できない」という結果でした。(2、3回ある)現在は、市営住宅の疾患枠で部屋をお借りすることができています。一般の新しく安全なアパートに住めるようになったらいいのになと思います。</p> | —  |
| 53 | 不動産<br>取引 | 未記載      | 本人           | 差別と感<br>じた事<br>例 | <p>アパートの空き状況を伺うときに障害があることを伝えたら障害が理由と直接的ではないが、違う理由をつけられて断られる。その後、その物件は未だにうまっていない状況にある。</p>  | <p>思いつかない……。不動産側に障害や保護費で生活する方のためのヘルプするパンフレットなどを行政側で作成し配る？のはいかがでしょうか。</p> |
| 54 | 不動産<br>取引 | 未記載      | 福祉関係事<br>業者等 | 差別と感<br>じた事<br>例 | <p>事業所利用のための物件として、内見の申込をした際「障害のある方が働く場として」と伝えたとオーナーから「障害者が出入りするのは無理です」と断られるケースが多くあった。</p>  | —  |

2. 配慮が得られた事例 (13件)

|    |       |           |     |           |  |   |
|----|-------|-----------|-----|-----------|--|---|
| 55 | 周囲の理解 | 聴覚・平衡機能障害 | 本人  | 配慮が得られた事例 | 他の人との会話やミーティング等では、こちらから「私は難聴者で補聴器を付けています。」と必要に応じて、相手方や皆さんに伝えてあります。自らを伝えることによって、周囲の関係者は受け入れて下さいます。それでも聞き取りにくいときには、もう少し大きめの声でと重ねてお願いをいたすこともあります。状況により、当方の程度のほどを判断いただけるのです。 | — |
| 56 | 周囲の理解 | 未記載       | 家族  | 配慮が得られた事例 | 声をだすなど。<br>デイサービスの職員が所属しているフットサル大会を見学した際に、障害者も見に来て良いと案内があり周囲も理解があった。そのため、突然声をだしても助かりました。   | — |
| 57 | 周囲の理解 | 未記載       | 未記載 | 配慮が得られた事例 | 地下鉄のホームで電車待つためしゃがんでいたらまったく知らない人に「大丈夫」と声をかけてもらった。   | — |
| 58 | 交通    | 未記載       | 本人  | 配慮が得られた事例 | 市バスのスロープ乗車。<br>前までは後ろに運転士でさんがつくのは稀でした。何度か転倒をしている。<br>それが最近はついてもらうことはおなくなった。  | — |
| 59 | 教育    | 未記載       | 家族  | 配慮が得られた事例 | 通級指導教室があることで子の心の負担が減少している。<br>子の状況に合わせての取り組みや補助教材の利用で机上だけに限らない分かりやすい学習バリエーションも増えた。   | — |

|    |           |               |          |           |   |   |
|----|-----------|---------------|----------|-----------|---|---|
|    |           |               |          |           | 指導担任以外に伺う学校の教頭先生からの声掛けも毎回あり、子にとっては心が穏やかになっている。  |   |
| 60 | 医療        | 未記載           | 本人       | 配慮が得られた事例 | 障害者でもひとくくりではなく、症状毎に理解をしてくれれば助かります。例えば、病院も長時間待つて居られないので時間近くになったら連絡貰えたり、車で待機してたり、ベッドで寝て待つてられたりなどは助かりました。  | — |
| 61 | 商品・サービス提供 | 肢体不自由、聴覚・平衡機能 | 本人       | 配慮が得られた事例 | 個人的には、業種に限らず「お手伝い必要ですか」「困った時はお声がけください」などと声掛けして下さる職員や従業員は配慮を感じるし、コミュニケーションしやすい。声掛けを不快に感じる当事者もいるかもしれないが、接客という点から考えると事業者には心地よい挨拶と接遇を心掛けていただきたいし、こちらもそれに応えたい。 | — |
| 62 | 商品・サービス提供 | 肢体不自由、知的障害    | 福祉関係事業者等 | 配慮が得られた事例 | 車椅子の方と入店した時、通路が歩幅ぎりぎりという感じになっていました。「あちゃー」という空気感が周りのお客様もありましたが、お店の方が通路を広げてくれたり、「大丈夫ですか？」と気にかけてくれたりとすごく助かりました。  | — |
| 63 | 商品・サービス提供 | 知的障害、発達障害     | 家族       | 配慮が得られた事例 | 障害のある子供が不登校ぎみ、引きこもりぎみであり、家族以外の方にケガをさせてしまうのが申し訳なく、放デイも休ませようとしたが、まわりの支援を受けて外出することができ、少しずつ活動の幅を広げることができた。  | — |

|    |           |                      |          |           |  |   |
|----|-----------|----------------------|----------|-----------|--|---|
| 64 | 商品・サービス提供 | 肢体不自由、知的障害           | 福祉関係事業者等 | 配慮が得られた事例 | レストランでの清掃業務やホールの業務の際、レストランのスタッフの方々から車いすの利用者に対して通行および作業しやすいテーブルや椅子の配置等の配慮をいただいている。結果的に、レストラン側としても障害のある方や高齢の方が来店した時にスムーズな対応に資すると思われる。            | — |
| 65 | 商品・サービス提供 | 肢体不自由、知的障害、精神障害、発達障害 | 福祉関係事業者等 | 配慮が得られた事例 | 当事業所（就労B型）では、毎朝ホワイトボードを使って、活動班ごとおよび利用者それぞれに作業予定や一日の流れを掲示している。また、座席表や食礼、送迎案内、各種お便りを詳しく作成するなど、可能な限り利用者たちへ分かりやすくかつ視覚的に伝わるよう努力している。                | — |
| 66 | 商品・サービス提供 | 発達障害                 | 家族       | 配慮が得られた事例 | 事業所と利用者の連絡等コミュニケーションツールとして、チャットアプリを活用しており、ほとんどの利用者はこのチャットで欠席・遅刻・相談を行っている。（発達障害、精神障害の方々の負担や不安が無く利用できることへの配慮）                                    | — |
| 67 | その他       | 未記載                  | その他      | 配慮が得られた事例 | 健常者のスポーツ大会（選手権等）において、パラの部を作り、パラスポーツのルールに基づきレースを実施していただいた。以前からこのような動きは少しあったが、新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、元々大会数の少ないパラアスリートが試合の機会を失っていたことから、このような取り組みに至った。 | — |

| 3. その他の意見等 (40件) |       |       |     |         |  |  |
|------------------|-------|-------|-----|---------|--|--|
| 68               | 周囲の理解 | 精神障害  | 本人  | その他の意見等 | ある講演の中で、「働くのが面倒くさい」と話す予定だったが、周囲から「障害者(精神)への偏見が強まるからやめろ」と言われた。私としては当時働く意欲がでない、働く自信がないからありのまま伝えたかったのだが、「社会に合わせる」ように言われた。   | 精神障害者のありのままの意見を受入れる社会であってほしい。精神保健福祉士の質を上げてほしい。 |
| 69               | 周囲の理解 | 発達障害  | 本人  | その他の意見等 | 地下鉄内で席が空いてなく床にしゃがんでいても席を譲ってもらえなかった。(ヘルプマークをつけていた)  | 車内アナウンスの強化                                     |
| 70               | 周囲の理解 | 発達障害  | その他 | その他の意見等 | 私は子育て世代の主婦です。学校でお母さん達にうまく溶けこめず、孤独を感じています。子ども会で発言しても、なぜ発言してしまったのだろうと後悔する日々です。生きにくいです。人付き合いが苦手だけど、孤独もつらいです。助けてくれる取り組みがあると良いです。   | —  |
| 71               | 周囲の理解 | 全障害共通 | 家族  | その他の意見等 | 発達障害、知的障害、肢体不自由の方々を目にする機会が多くなり、それだけ社会での受け入れが多くなってきたように思うが、反面なかなか理解するとか交流の少なさや、まわりの人の配慮が少ないように思う。ですが、声をかけることにも迷ったりすることも多々あることも事実です。当の本人や家族の方々の思いもそれぞれでしょうが、この出会いがそれぞれの成長につながっていくことを願っております。 | —  |
| 72               | 周囲の理解 | 未記載   | 家族  | その他の意見等 | ヘルプマークがあって助かるが、突然声を出す等、内容の幅が広くてわかってもらいにくい。   | —  |

|    |            |        |          |         |   |   |
|----|------------|--------|----------|---------|---|---|
| 73 | 周囲の理解      | 未記載    | 家族       | その他の意見等 | 思いやりです。知識がなくても思いやりを持っていただくことでとても助かります。  | —   |
| 74 | 交通         | 肢体不自由  | 本人       | その他の意見等 | 車いすの児童と同学年の児童とバスを使用した移動をした時、車いすを使用しての(乗り降り)バスの利用が大変だった。中型で少数でしたが、今はよくなっているでしょうか。  | バス(大型)がもっとスロープなどの改善があるといいと思う。   |
| 75 | 建物・道路・駐車場等 | 視覚障害   | 福祉関係事業者等 | その他の意見等 | 過去に職員用駐車場において隣接する歩道にはみ出して駐車している車両があり、その際、歩道にある視覚障害者用の点字ブロックを塞いでしまっていたことがあった。  | —   |
| 76 | 建物・道路・駐車場等 | 内部機能障害 | 家族       | その他の意見等 | 息子が内部障害でカテーテルで尿を出すケア(導尿)が必要なため、小学校の頃、母と息子でひろびろトイレを使用しました。見た目は健常者とかわりないため、導尿して出たあとに、こども連れ親子が空くのを待っていました。そのとき、その母親に「男性用トイレではダメなんですか?」と言われました。息子はたいして気にしていないようでしたが、私はその言葉に嫌な思いをしました。私はその母親に、内部障害なんです、と伝えましたが無言でした。ひろびろトイレは、こども連れ優先と思われている方もいます。扉に、大きくわかるように、例えば、どなたでもご利用いただけます、などと書いてあれば、少しは利用しやすくなると思います。 | ひろびろトイレのドアに、大きく、わかりやすく、どなたでもご利用いただけます、など、誰でも使っていいことを示していただければ、内部障害のある人も気持ちよく利用できるのかな、と思います。 |



|    |           |                 |    |             |   |   |
|----|-----------|-----------------|----|-------------|---|---|
| 77 | 就労・<br>労働 | 精神<br>障害        | 本人 | その他の<br>意見等 | 就労定着支援を利用して就労したが、私自身の「能力」のほうには問題がないと企業側に判断されたのか、企業と定着支援と私の三者面談はだんだん形式的なものになり、最後は企業側の担当者の異動で就労定着支援そのものが消滅して、企業側の私に対する仕事のハードルが上がり病状が悪化し、退職しました。 | 企業が障害者雇用をするにあたって、きちんと障害者には担当者をつけるべきだと思いました。また、障害者雇用達成率の数値だけを目標にしている企業もいかなものかと思えます。行政で相談できる窓口があれば、と思えます。 |
| 78 | 就労・<br>労働 | 発達<br>障害        | 本人 | その他の<br>意見等 | 作業している中で「変更になりました。」と取り返しのつかないところで言うことに困りました。  | 作業前に変更を言う又はお手本を見せてもらう   |
| 79 | 就労・<br>労働 | 発達<br>障害        | 本人 | その他の<br>意見等 | 以前バイトをしていた際に私の障害特性をバイト先の店長に話した時、記憶に関する説明をしても、「(普通の健常者である)自分でもよくあることだ」と、あまり理解を示してもらえなかった時は少し困った。   | 医師からの診断書など、自分の特性についての具体的な資料を使って説明をする。   |
| 80 | 就労・<br>労働 | 難病等             | 本人 | その他の<br>意見等 | 面接時に難病を持っていていつ起こるか分からないと言っても(診断書出しても)忘れられてて難病は落ち着いててもいつ再燃し欠勤するか分からないので職場の人たちも知って欲しい。  | —   |
| 81 | 就労・<br>労働 | 高次脳<br>機能<br>障害 | 本人 | その他の<br>意見等 | 「差別」ではなく、改善していただきたい「不満」です。<br>①障害者向けの求人が少ない(いつも似たようなものがあり、新規が少なく感じる)<br>②その求人の賃金が安い<br>③期間職員など、先が読めず、未来が不安になる。                                | 障害者向け求人が、年々増えてきている事実もわかりますが、更に選びやすいようになってくれたらうれしいです。  |

|    |           |           |     |             |   |   |
|----|-----------|-----------|-----|-------------|---|---|
| 82 | 就労・<br>労働 | 全障害<br>共通 | その他 | その他の<br>意見等 | 多数ある障害の細かい理解をするのは難しい。でもそれぞ<br>れうれしい事と不快な事は聞けばわかるしどうしてほしい<br>か？も聞けば分かる。当社では、採用時に細かく担当者が聞<br>きとりを行い、全員と共有する。そして声のかけかたや話法<br>も含めて周知する。社会人としてできる事があることを理解<br>してもらい障害があっても相手を思う事などを日々教えるよ<br>う気をつけている。   | —   |
| 83 | 就労・<br>労働 | 不明        | 家族  | その他の<br>意見等 | 施設を利用した際、トイレに向かう廊下の奥から、トイレ<br>掃除を指導する方の罵声が聞こえてきた。あまりに言葉が酷<br>く、気分が悪くなりトイレに行くのをやめました。就労の厳<br>しさとこのような酷い声掛けは別物だと思う。   | 声掛けの仕方。<br>分かりやすく伝える工夫。<br><br>指導する方の資質と学び。   |
| 84 | 医療        | 視覚<br>障害  | その他 | その他の<br>意見等 | P C R 検査場をWeb予約し、会場に行ったが同意書がないと<br>できないと言われた。視覚障害者のため、スマホの小さい<br>画面でやっとの思いでWeb予約をしたのに、同意書がないから<br>できないと言われた。言われて初めてWeb画面の下の方に<br>同意書があるということに気が付いた。視覚障害者は電話で<br>の受付や予約の方が良い人が多いため、Web予約だけでなく、<br>電話予約もできるようにしていただきたい。また、同意書の<br>代筆も可能にしていきたい。 | —   |
| 85 | 医療        | 肢体<br>不自由 | 家族  | その他の<br>意見等 | 夫が、右足指→膝下→膝上と段階を経て5か月間切断手術<br>を繰り返した後、リハビリと義足作成の為に通院した<br>際、医師に「義足の膝の高さを左足と合わせてもらえないで<br>しょうか」とお尋ねしたところ「じゃあ、もう一回、もう少<br>し膝上から切断しますか。」と言われ非常に「憤りを感じ<br>た。  | 入院中、患者の心に寄り添うと<br>いう姿勢を微塵も感じる事は出来<br>ませんでした。ご自身の立場と発<br>する言葉の重みということ・・・<br>若い先生でしたがもう少し学んで<br>頂きたい。 |

|    |           |               |    |         |  |   |
|----|-----------|---------------|----|---------|--|---|
| 86 | 商品・サービス提供 | 肢体不自由、聴覚・平衡機能 | 本人 | その他の意見等 | 社内研修として聴覚障害者の方を接客するための心得と手話を学んでいるカフェがある。   | —   |
| 87 | 商品・サービス提供 | 肢体不自由、聴覚・平衡機能 | 本人 | その他の意見等 | 地元の金融機関の窓口にて「『卓上型対話支援システム（コミュニケーション）』を設置しております。お気軽にお声がけください」との張り紙があったので、設置をお願いしたところ、担当者のみならず上司もわからなかったようで結局利用できなかった。 | バリアフリー取り込みの再確認。<br>自ら掲示している以上、いつでも利用可能にして欲しい。 |
| 88 | 福祉サービス等   | 知的障害          | 家族 | その他の意見等 | 通所している娘が支援して下さっている方を「先生」とつけて呼ぶのをきちんとたしなめてほしい。本人はお友達が～先生と呼んでいることを「おかしい」と言えないのだから、支援している方たちがお互いに名前でもよぶように声がけしてほしい。     | 支援している方たちが通所者とお互いに名前でもよぶように声がけしてください。         |

|    |         |      |    |         |  |  |
|----|---------|------|----|---------|--|--|
| 89 | 福祉サービス等 | 発達障害 | 家族 | その他の意見等 | <p>就労継続支援事業所に通所している自閉スペクトラム症の息子が、工場での作業から清掃の仕事に移りたい旨を事業所へ申し出たが、聞き入れてもらえなかった。</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害福祉サービス事業所の管理者等、直接支援する者は有資格者とする。</li> <li>・ 研修等の定期的な実施の義務化。それについての加算、減算。</li> <li>・ 利用者並びにその家族からの定期的な評価制度、また評価の公開義務化。</li> <li>・ 苦情内容から事業所の対応までの公開義務化（結果の評価により減算・罰金）苦情処理により利用者及びその家族の評価結果により減算又は罰金。</li> <li>・ 認知症ケア専門士、又は認知症サポーターのように自閉症児者ケア専門士やサポーターの養成。</li> <li>・ ナビゲーションブックの作成の強化。社会に出る際に必ずナビゲーションブックを携えて関わってもらうこと。障害者と関わる者はナビゲーションブックの提示を求め、義務化。</li> <li>・ 障害者差別解消法をより多くの市民に知っていただく活動、</li> </ul> |
|----|---------|------|----|---------|--|--|

|  |  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  |  |  | <p>運動</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・事例募集を定期的に実施し、監視パトロールは常に行われているというメッセージを市民に送る。</li></ul> |
|--|--|--|--|--|--|---|

|    |              |      |          |         |  |   |
|----|--------------|------|----------|---------|--|---|
| 90 | 福祉サービス等      | 未記載  | 福祉関係事業者等 | その他の意見等 | 福祉施設長が福祉を知らないで施設を運営している。虐待通報があり会議で話し合うが、障害者虐待の一般例を見て「俺たちにはできないよ」と解決していないのに解決したと行政に報告した。  | —   |
| 91 | 情報・コミュニケーション | 未記載  | 本人       | その他の意見等 | 今回のような調査もB型事業所に所属していても知らせられない。徹底されていない。当事者のところまで情報が確実にいくようなシステムになっていない。また情報を知った人でも、何か意見や考えを言えば現状の居心地が悪くなり、その思いを一人抑え込むことが多い。市政などへの意見陳述も障害者が一人と言っても相手にされず、面倒くさい、不満が多いというレッテルをはられてしまう。情報誌もルビが全てに降ってあるものを基準にしてもらえない。ルビ付きなどはいちいち問い合わせして入手しなくてはいけなくて疲れる。 | 情報（市政だよりや議会だより）などは基本ルビつきやイラストでの説明にして理解しやすいものを作る。配布に関しては、手帳を取得している人には直接郵便で出すほうが確実だし、それぐらい大事な改正だとも思います。議員や役所で動く障害者をもっと定員を増やして物事を議論する段階から共に排除せず共に生きられる社会にするといいと思います。 |
| 92 | 情報・コミュニケーション | 未記載  | 本人       | その他の意見等 | 相談事業所への相談があっても、電話が混んでいる・繋がらない、相談員の担当人数が多すぎてサービスが手薄、事業所スペースがせまかったりWifi環境がない。自分でネットがたかさんできたり、ギガ数多かったりアプリたくさん入れたりしないと情報難民になる。   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・相談員の人数増と報酬をupさせる</li> <li>・サービス精神搾取をやめる</li> <li>・Wifi環境は基本で備える</li> </ul>  |
| 93 | ぎょうせい行政      | 知的障害 | 家族       | その他の意見等 | 生活保護受給者から特別児童扶養手当を収入認定しないでください。オムツやら色々買わなければなりません。   | 生活保護受給者です。生活保護費から収入認定で特別児童扶養手当を引かないでください。   |

|    |     |       |    |         |  |   |
|----|-----|-------|----|---------|--|---|
| 94 | 行政  | 精神障害  | 本人 | その他の意見等 | 親子共々障害者です。働けず生活保護受給者ですが子供の特別児童扶養手当が生活保護費用から収入認定され。なんの為の特別児童扶養手当なのか納得がいきません。  | 私は精神障害です。保護課の方から働くように何度も言われます。ケースワーカーさんが訪問する時が1番辛いです。 |
| 95 | 行政  | 精神障害  | 家族 | その他の意見等 | 精神疾患がある弟へ姉からエアコンをプレゼントしたいと思いましたが、そのことを弟が市役所の担当の方に伝えると、「エアコンが買える、エアコンがもらえるなら、生保いらないですね」とキツく即答なされたそうです。姉である私もとても悲しい悔しい気持ちになりました。もう少し、本人や家族を考えた返答をお願いしたいです。   | —   |
| 96 | 行政  | 未記載   | 家族 | その他の意見等 | 心身障害者手帳一種三級の子供がいますが、19歳で特別児童扶養手当は終了になります。宮城県に相談しましたが、手当として今後支給することはない、手当を検討することはないとのこと。障害が軽くても、健常者よりは必要な物がある(布団の買い換え等)、また障害者の枠で就職すれば、一般就職より給与が低いこともあります。どうか仙台市で、特別児童扶養手当も障害基礎年金も、何も手当のない障害者へ、障害の重い軽いに関係なく、月に1万円でも支給を考えていただきたい。 | —   |
| 97 | その他 | 肢体不自由 | 本人 | その他の意見等 | 現在66歳、右足の膝上で切断、義足にて歩行訓練していますが、京都大学と精密機械メーカーのサンコールが協働で開発歩行リハビリ支援ロボ「オルソボット」があります。歩行訓練の感覚をつかむために非常に有効だと思います。仙台市のリハビリ施設に導入していただければ、試してみたい人は多いのではないかと思います。  | —   |

|     |     |                 |    |             |  |                           |
|-----|-----|-----------------|----|-------------|--|---------------------------|
| 98  | その他 | 肢体<br>不自由       | 家族 | その他の<br>意見等 | <p>「義足は福祉法により利用者によって使用条件があり、どうしても二足歩行が必要な場合のみ機能の高いものの使用が認められます。」「仙台では新聞に掲載されている様な歩行訓練を出来る場所は無いし、こんな高額なものを訓練用などに提供できるはずもない。」と医者と義肢製作技師から言われました。生きていくうえで二足歩行の不要な人などいるのでしょうか。少しでも可能性が有れば歩けるようになりたいと思う事は贅沢なのでしょうか。また、義足作製の支払方法についても、結局は経済的に余裕がある人しか利用できない現在の福祉法の在り方を改善していただけないでしょうか。そして仙台でも歩行学習支援ロボット「オルロボット」を使つての歩行訓練が出来る様にご支援をお願いしたいと切に思います。</p> | —                         |
| 99  | その他 | 知的<br>障害        | 本人 | その他の<br>意見等 | ※イラストで記載のため内容は不明   | 1日おきシャンプーする、たまに子供たちとゲームする |
| 100 | その他 | 高次脳<br>機能<br>障害 | 本人 | その他の<br>意見等 | <p>昨年夏に写真コンテストに、新たに始めた趣味の携帯写真を応募してみたところ、銀賞に入選し、とても嬉しかったです。障害が元で職場の皆さんに迷惑をかけてしまい、退職することになり絶望と不安を抱えていた時期だったので、これがきっかけとなり前をむいて動き出す事ができ、今は障害者枠での就業ができております。前を向く方向転換ができて本当に有り難く、感謝の気持ちでいっぱいです。今後とも障害者各個人それぞれのメリットを見出せるような企画などをドンドン展開していってください。</p>  | —                         |



|     |     |                       |              |             |   |  |
|-----|-----|-----------------------|--------------|-------------|---|--|
| 101 | その他 | 肢体<br>不自由、<br>難病等     | 本人           | その他の<br>意見等 | 差別は感じないことを意識している。<br>悲しいことはそれだけが大きくなり頭に残る。<br><br>そうするとなにも出来なくなる。   | 友達意識を<br><br>友達には障害があってもなくても<br>大切にしているから。 |
| 102 | その他 | 知的<br>障害、<br>発達<br>障害 | 本人           | その他の<br>意見等 | 自分発達障害であると思ってます。少しの知的障害もある<br>かもです。   | こんな者とは思っているから別に<br>ないです。                   |
| 103 | その他 | 知的<br>障害、<br>発達<br>障害 | 本人           | その他の<br>意見等 | 身近な人に話せないことを気軽に話しやすい  | —  |
| 104 | その他 | 未記載                   | 福祉関係事<br>業者等 | その他の<br>意見等 | 障害のレベルにもよるが、所得の低さから自立した一人として最低限の生活を行う事が出来ない現状が見受けられている。それらを解消できるように、就労先をA Bの様に区切らず、一般企業として単価の高い商品を取り扱う事でバックを大きく出来る企業を多く増やしていくべき。それらを解消し、自立した生活を送れるようになったときに初めて障害者差別の減少・撤廃（障害者という言葉自体の見直し等）が見えてくるのではないかとと思われる。 | —  |

|     |     |     |          |         |   |   |
|-----|-----|-----|----------|---------|---|---|
| 105 | その他 | 未記載 | 福祉関係事業者等 | その他の意見等 | <p>(発達障害のある人が主体となって活動している団体の活動事例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「自分は自分でいいんだ」と思えることで、心のエネルギーの回復をはかるプログラムの実施</li> <li>・普段言えずに溜めていることをぶちまけて発散し、心に余裕を持たせるプログラムの実施</li> <li>・「あったらいいなこんな社会資源」の夢を語りつつ、時には実現のために動いてみるプログラムの実施</li> </ul> | — |
| 106 | その他 | 未記載 | その他      | その他の意見等 | <p>このセンターで陶芸教室に通う中で、障がい者の方々との交流が増えました。これも何かのご縁と思います。特に取り組んでいることはありません。</p>  | — |
| 107 | その他 | 未記載 | その他      | その他の意見等 | <p>専門的な知識を持っているスタッフ（大学などで専門的のある学生等）が施設向けに作品の向上につながる様な技術などを提供できれば良いと思う。</p>  | — |